

CUENTA PÚBLICA

Servicio Local de Educación
Pública de Aysén
GESTIÓN 2022

El presente documento da cuenta de los principales avances y recursos asociados del Servicio Local de Educación Pública de Aysén para el periodo 2022.



¿QUIENES SOMOS?

¿Qué es la Nueva Educación Pública?

Es el Sistema de Educación Pública creado gracias a la promulgación de la Ley 21.040. A través de ella se restablece la función social de educar a la administración central del Ministerio de Educación a través de una Dirección Nacional de Educación Pública (DEP) y 70 Servicios Locales de Educación (SLEP) distribuidos a lo largo de Chile.

La Nueva Educación Pública debe ser participativa, con pertinencia local, con foco en los procesos educativos y con sello en la innovación pedagógica. Con la implementación de la Ley 21.040 se establece una nueva institucionalidad, donde los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios pasan gradualmente a formar parte de los Servicios Locales de Educación Pública, que fueron creados por esta legislación y que ahora funcionarán como sostenedores de la Nueva Educación Pública, debiendo velar por la calidad, la mejora continua y la equidad del servicio educacional, considerando las necesidades de cada comunidad educativa.

La Dirección de Educación Pública tendrá la misión de determinar las estrategias y recursos utilizados para mejorar los jardines VTF, escuelas y liceos de los Servicios Locales de Educación. Además, deberá construir y consolidar un sistema local y nacional, cuyo foco sea desarrollar y fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa; expresado en la instalación gradual de una

red moderna y articulada de servicios de educación pública altamente profesionalizados.

¿Qué es un Servicio Local?

El Servicio Local de Educación Pública de Aysén es un órgano estatal, especializado, descentralizado y con identidad territorial, que tiene como foco principal el fortalecimiento de la Educación Pública.

Su objetivo es proveer a través de los establecimientos educacionales de su dependencia, el servicio educacional, velando por la calidad, la mejora continua, la equidad y el desarrollo de los aprendizajes de los niños, niñas y jóvenes de la región, atendiendo a las características de los estudiantes y las particularidades del territorio en que se emplaza.

El Servicio Local de Educación Pública estará conformado por diez comunas de la región de Aysén: Coyhaique, Aysén, Ibáñez, Chile Chico, Cochrane, Tortel, O'Higgins, Cisnes, Lago Verde y Guaitecas, entregando servicio educacional a más de diez mil estudiantes pertenecientes a 66 establecimientos, desde educación inicial a enseñanza media. Inicia su funcionamiento el año 2022 con el objetivo de poder realizar el traspaso educativo a inicios del 2024. Durante su etapa de implementación, se crea la estructura de las áreas que administrarán la Educación Pública en la región de Aysén y que deben ser conocidas por toda la comunidad que se verá impactada directamente en este proceso de traspaso.

La región de Aysén tiene muchas particularidades que la gestión de este servicio debe considerar. Es una región donde la educación debe tener un fuerte componente de pertinencia

local, donde se vuelva a valorizar el contexto en el que se encuentran los estudiantes. Es un territorio con un componente rural que impacta no sólo a los establecimientos ubicados en este contexto, sino también a los urbanos ya que reciben estudiantes que emigran desde estas zonas para acceder a continuidad educativa. Finalmente, también debe considerarse las particularidades de extensión, aislamiento, condiciones climáticas y de conectividad que tiene la región ya que un desafío importante es lograr generar sentido de pertenencia regional, abrir la posibilidad de movilidad laboral dentro de la región, mejorar la oferta educativa logrando que en todas las localidades tengan acceso a los docentes que requieren, entregando mayor cobertura para todos los niveles, entre muchos otros desafíos.

Misión del servicio

Garantizar y velar por una Educación Pública de calidad para el desarrollo integral e inclusivo de los niños, niñas, jóvenes y adultos de la región de Aysén, mediante un modelo de gestión que impulse el desarrollo de habilidades, la participación ciudadana, el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades educativas, el liderazgo directivo y la innovación pedagógica, considerando el sentido de pertenencia local, sus costumbres y tradiciones.

Objetivos Estratégicos

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes de la región, a través del diseño de prácticas efectivas, innovadoras y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en el desarrollo de habilidades.
2. Capacitar a los actores claves del sistema (docentes educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios SLEP) impulsando una cultura de mejora continua, trabajo en equipo y pertinencia regional para mejorar la entrega del servicio educativo.
3. Implementar acciones de trabajo en red, vinculación con el medio y una gestión oportuna y eficiente al servicio de las comunidades educativas para lograr una eficaz cultura del liderazgo.
4. Ejecutar plan de mejoras de infraestructura, equipamiento y recursos de aprendizaje según catastro de necesidades priorizadas para mejorar las condiciones físicas de los establecimientos educacionales.
5. Lograr la sostenibilidad financiera del servicio local considerando las particularidades del territorio y las necesidades educativas, promoviendo una gestión eficaz y eficiente de los recursos y generando alianzas que permitan una mayor inversión para el fortalecimiento de la educación pública en la región.

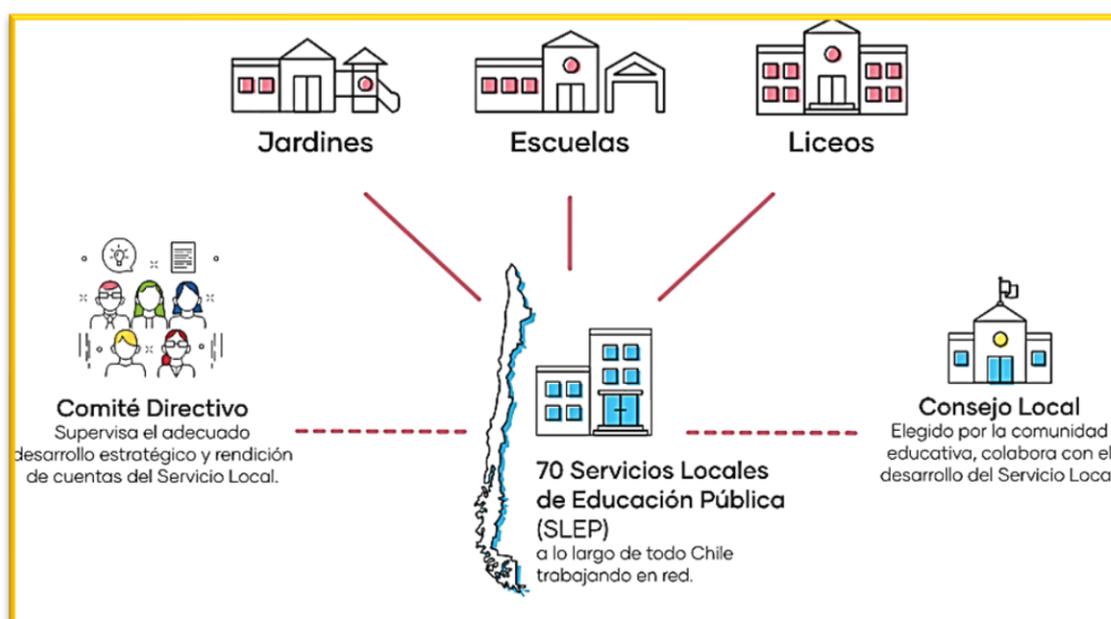
Los objetivos estratégicos mencionados serán reformulados mediante los mecanismos de participación de las comunidades

educativas en el contexto de la elaboración del Plan Estratégico Local.

Participación ciudadana

Una de las principales implicancias de la Nueva Educación Pública tiene que ver con los nuevos espacios de participación que tendrán las comunidades educativas dentro de los procesos administrados por los Servicios Locales de Educación Pública.

Es en este sentido que aparecen dos nuevas formas de gobernanza que garantizarán espacios de participación y procesos más democráticos. Estos son el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación Pública. El primero tendrá como labor principal el supervisar el adecuado desarrollo estratégico y rendición de cuentas del Servicio Local, mientras que el segundo es elegido por la comunidad educativa y colabora directamente



con el servicio representando los intereses de quienes los eligieron.

Constitución Comité Directivo Local (CDL)

La ley 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública determina una nueva institucionalidad, estableciendo la existencia de un Comité Directivo Local (CDL) en cada Servicio Local de Educación Pública, cuyo objetivo es velar por el adecuado desarrollo estratégico del servicio en la rendición de cuentas del director ejecutivo ante la comunidad local y contribuir a la vinculación del servicio local con las instituciones de gobiernos de la comuna y de la región.

Dicho Comité Directivo Local se constituirá de la siguiente forma:

- ✓ Uno o dos representantes designados por los alcaldes de la comuna que formen parte del territorio del servicio local.
- ✓ Dos representantes de los centros de padres y apoderados de los establecimientos educacionales dependientes del servicio local.
- ✓ Dos representantes del gobierno regional designados por su órgano ejecutivo previa aprobación del Consejo Regional.

Los miembros del Comité Directivo Local durarán seis años en sus cargos y podrán ser designados nuevamente solo para un nuevo periodo. Asimismo, el CDL se renovará por mitades cada tres años de acuerdo con el mecanismo de alternancia que se defina en el reglamento. De esta forma serán designados por un periodo de tres años el representante de los centros de padres y apoderados que haya obtenido la segunda mayoría en conjunto con los dos miembros designados por el Gobierno Regional.

En esta lógica, el Comité Directivo Local del Servicio Local de Educación Pública de Aysén se constituye en una primera instancia de la siguiente manera:

NOMBRE	ESTAMENTO	FECHA DE ELECCIÓN
Jorge Saavedra Yantani	Representante alcaldes	06.08.2021
Elvis Valdés Baigorria	Representante alcaldes	06.08.2021
Aldo Araneda Fuentes	Representante apoderados	12.08.2021
Piero Caviglia Fuentes	Representante apoderados	17.08.2021
Andrea Méndez Valenzuela	Representante Gobierno Regional	11.08.2021
Sergio Núñez Orellana	Representante Gobierno Regional	11.08.2021

Con la elección de sus integrantes, el Comité Directivo Local se constituye con fecha 26 de agosto del año 2021 y sus integrantes durarán seis años en sus cargos a contar de esa fecha, a excepción de Piero Caviglia Fuentes, Andrea Méndez Valenzuela y Sergio Núñez Orellana, los que de conformidad con lo establecido en el artículo segundo transitorio del decreto 101 del 2018 del Ministerio de Educación durarán tres años en sus cargos.

El CDL es un órgano que vela por el adecuado desarrollo estratégico del servicio local y que tiene atribuciones resolutorias versus órganos de carácter consultivo o asesor; tiene un rol central en la rendición de cuentas del servicio local ante instancias político-territoriales. En el transcurso de su gestión, deberá reunirse con el director ejecutivo para ir asesorando el funcionamiento del servicio local desde sus experiencias, apoyando que la gestión se desarrolle de manera fluida.

Dentro de las atribuciones más importantes del Comité Directivo Local es proponer al director de educación pública elementos relativos al perfil del cargo del director ejecutivo, el convenio de gestión educacional y proponer al Presidente de la República una nómina de tres candidatos para la provisión del cargo de director ejecutivo.

También revisarán los instrumentos de gestión como es el Plan Estratégico Local (PEL) y su aprobación. De él se desprende el Plan Anual Local (PAL) el cual se trabaja cada año. Ambos instrumentos están alineados con la Estrategia Nacional que durará ocho años desde su aprobación.

Consejos Locales de Educación Pública (CLEP)

En cada SLEP existirá un Consejo Local de Educación Pública (CLEP) y su misión es colaborar con la o el director ejecutivo representando ante este/a los intereses de las comunidades educativas, para que el servicio educacional considere adecuadamente sus necesidades y particularidades.

¿Quiénes lo integrarán?

- ✓ Dos representantes de los centros de estudiantes de los establecimientos dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP).
- ✓ Dos representantes de los Centros de Padres y Apoderados de los establecimientos educacionales.
- ✓ Dos representantes de los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales.
- ✓ Dos representantes de los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales.

- ✓ Un representante de las universidades, con sede principal en la región, acreditadas por cuatro años o más.
- ✓ Un representante de los centros de formación técnica o institutos profesionales acreditados y que no persigan fines de lucro, con sede principal en la región.
- ✓ Dos representantes de los equipos directivos o técnico pedagógicos de los establecimientos, elegidos por sus pares.

¿QUÉ HACEMOS?

EJE TÉCNICO PEDAGÓGICO

En septiembre de 2022 se conforma la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico, centrando sus acciones en el levantamiento de información clave para el trabajo con los 66 establecimientos educacionales de la región, que serán traspasados en enero de 2024.

Levantamiento de información

Se inicia la creación de una base de datos que servirá de insumo para la posterior ficha de caracterización que utilizarán los diferentes equipos del servicio para la atención y acompañamiento de las unidades educativas.

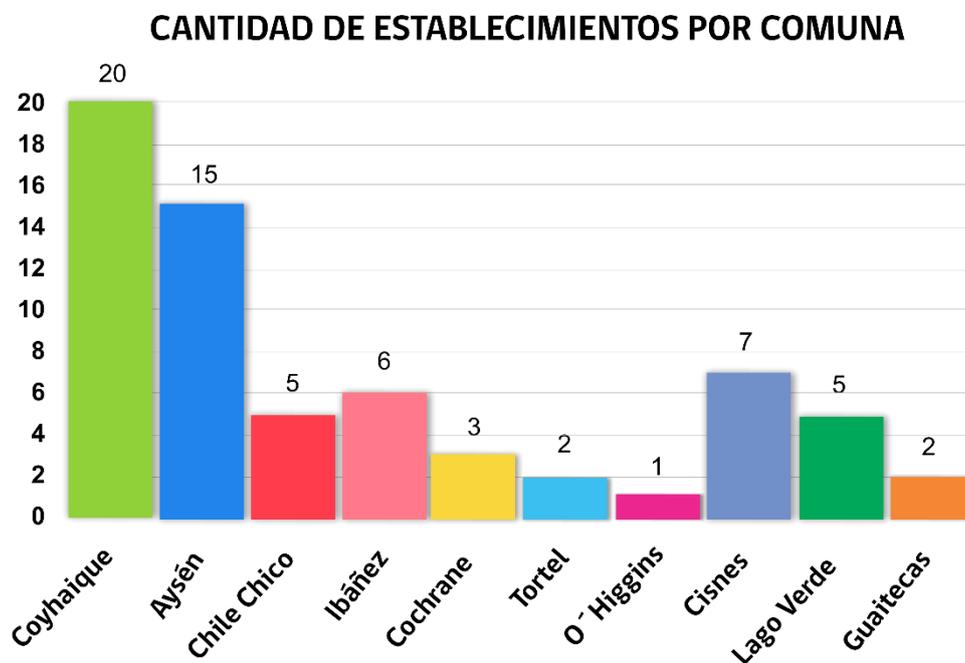
La información se recopila mediante dos fuentes. La primera, directamente desde los establecimientos educacionales mediante formularios (Forms) dirigidos a directores, directoras, docentes encargados y sus equipos; la segunda, mediante los datos recogidos por los funcionarios y funcionarias del servicio local en las primeras visitas de vinculación, donde se registran datos relevantes.

De acuerdo con lo anterior, es posible definir los siguientes datos cuantitativos:

Cantidad de establecimientos por comuna

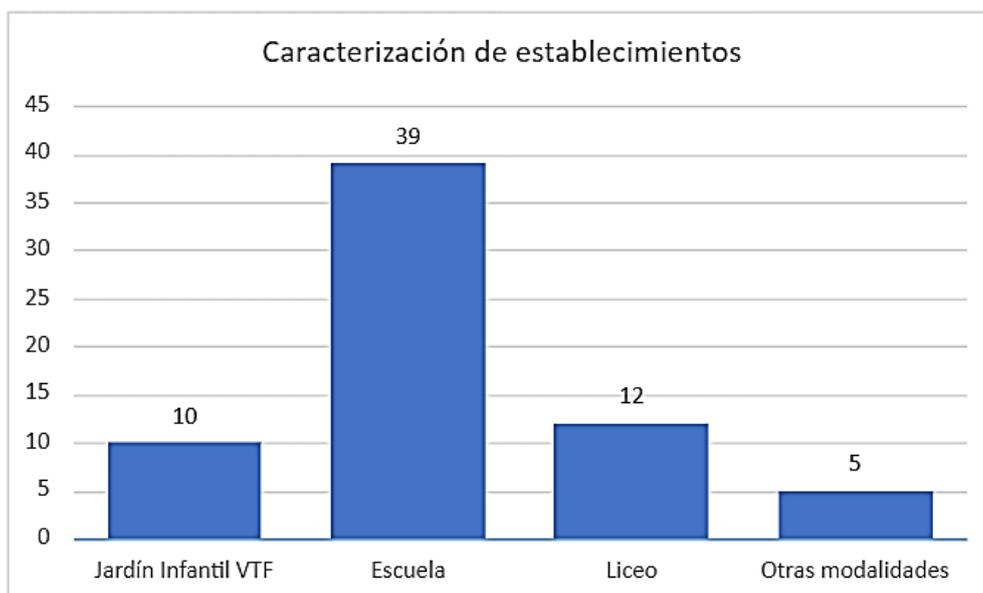
La concentración de establecimientos se encuentra en las comunas de Coyhaique y Aysén. A razón de lo amplio del territorio, esta dispersión geográfica permite proyectar la instalación de oficinas locales y, posteriormente, asignar la

asesoría de los establecimientos educacionales a las y los profesionales de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.



Caracterización de establecimientos educacionales

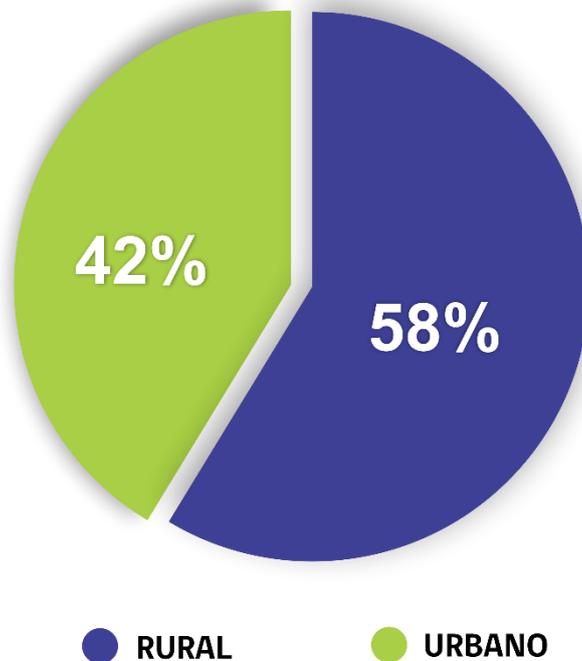
Bajo la línea de la asesoría y acompañamiento a las unidades educativas, la caracterización de las unidades educativas permite planificar las áreas de trabajo y los énfasis respecto a los niveles y modalidades de enseñanza.



Emplazamiento de las unidades educativas

Se destaca el carácter rural del emplazamiento de la mayor parte de los establecimientos educacionales de la región. Dada esta condición, se considera relevante el rescate de las prácticas de docentes encargados, rescate y respeto por las tradiciones locales, involucramiento con las comunidades, entre otras.

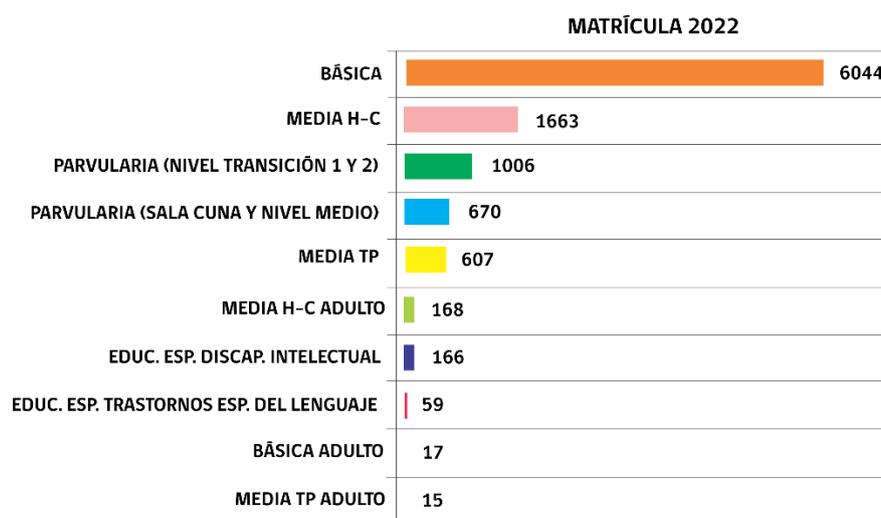
PORCENTAJE ESTABLECIMIENTOS RURALES



Niveles y modalidades de enseñanza

Ante la amplitud de niveles y modalidades de enseñanza, el equipo de la unidad de apoyo técnico pedagógico deberá contar con asesores y asesoras especialistas, de manera de entregar un acompañamiento pertinente y situado.

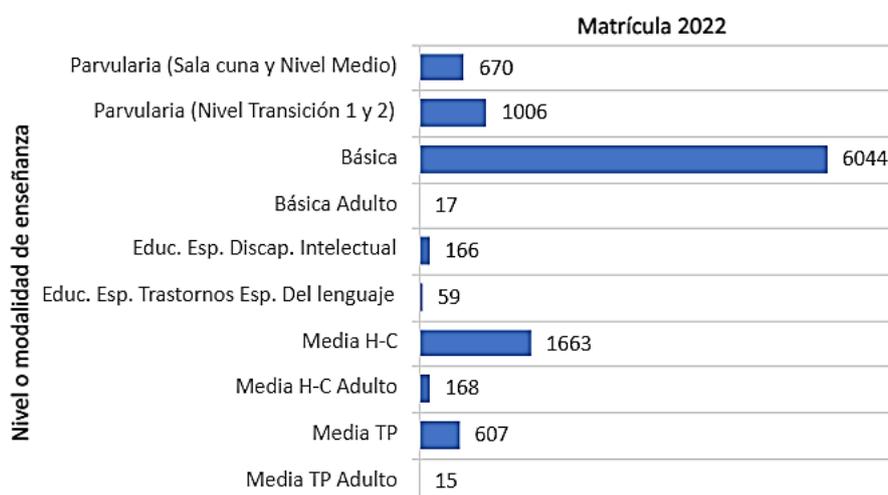
MATRÍCULA 2022 POR NIVEL O MODALIDAD DE ENSEÑANZA



Matrícula por nivel o modalidad de enseñanza

La mayor concentración de estudiantes en la región de Aysén se encuentra en el nivel de enseñanza básica, representando el 58% del total de estudiantes a nivel regional.

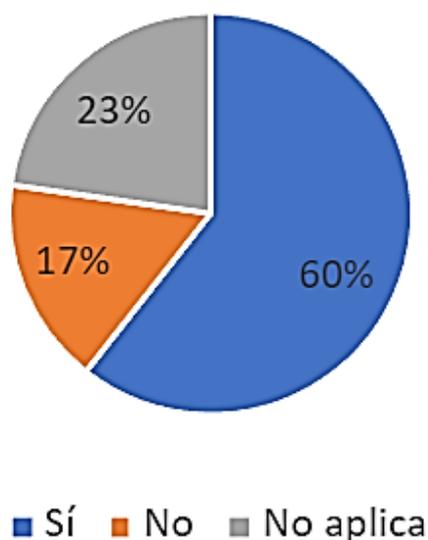
Matrícula 2022 por nivel o modalidad de enseñanza



Establecimientos con Programa de Integración Escolar (PIE)

En referencia a la información recogida en las visitas a los distintos jardines infantiles, escuelas y liceos, prevalece la necesidad de contar con profesionales para el apoyo en el área de inclusión escolar. Se puede evidenciar que el 17% de las escuelas de la región no cuenta con Programa de Integración Escolar debido a la baja matrícula producto de la ruralidad en que se emplazan, aun cuando sus estudiantes presenten necesidades educativas especiales, atendidas mayoritariamente por la red con el Servicio de Salud.

Porcentaje de establecimientos con Programa de Integración Escolar



Por otra parte, es posible destacar datos cualitativos respecto a:

Sellos educativos

Destacan a nivel regional el cuidado del medio ambiente, el respeto y rescate de la cultura e identidad local, la promoción de hábitos de vida saludable y la educación inclusiva.



Fortalezas identificadas por los equipos

Como pregunta de reflexión para los equipos directivos, se les solicita identificar las principales fortalezas en sus establecimientos educacionales. Al respecto, resulta relevante destacar el trabajo en equipo, el compromiso de los funcionarios y las familias, y el apoyo de padres, apoderados y redes externas a las unidades de educación.



promoción de los aprendizajes; convivencia educativa y participación ciudadana e inclusión educativa.

Es así como se gestionaron sesiones de involucramiento y planteamiento de expectativas y necesidades. Para el servicio, y esta unidad en particular, resulta oficioso el contar con la colaboración del Departamento Provincial de Educación, toda vez que sus supervisores y supervisoras desempeñan un rol fundamental en la coordinación y aseguramiento del apoyo técnico pedagógico a escuelas y liceos.

Con perspectiva en la realidad regional, se proyecta la necesidad de contar con equipos de apoyo para cada nivel y modalidad de enseñanza, y así cubrir los requerimientos específicos de las comunidades educativas a lo largo de nuestra geografía local.

Trabajo colaborativo

Dada la naturaleza sistémica de la educación pública, durante el 2022 se desarrollaron instancias de trabajo y colaboración con la Superintendencia de Educación Aysén para conocer la situación de los establecimientos de la región en cuanto a las fiscalizaciones realizadas y las denuncias recibidas.

Las casas de estudios superiores presentes en la región, Universidad de Aysén y Universidad Austral de Chile, Campus Patagonia, han estado a disposición de esta unidad y servicio para la suscripción de futuros convenios de colaboración. Al respecto, es necesario relevar el trabajo con la dirección de la carrera de pedagogía de la Universidad Austral de Chile, puesto que se impone como el nicho de formación de futuros y futuras docentes en la región.

Dentro de esta misma línea, se destaca la labor desarrollada con la Dirección de Educación Municipal de Coyhaique, con presentaciones acerca de la labor desarrollada con escuelas y liceos de esta comuna.

Finalmente, durante 2022 se logró gestionar sesiones presenciales y telemáticas con las unidades de apoyo técnico pedagógico de otros servicios locales como Valparaíso, Llanquihue y Barrancas; esto con el objetivo de poder conocer sus experiencias para una óptima instalación.

EJE VINCULACIÓN TERRITORIAL

El Servicio Local de Educación Pública de Aysén comienza su puesta en marcha en la región con un despliegue territorial de más de **2.700 kilómetros**, instancia generada con el objetivo de conocer las necesidades en materia educativa en las 10 comunas de la región de Aysén, en el contexto de vinculación territorial del servicio desde julio del año 2022. Las acciones del plan de vinculación que a continuación se detallan, corresponden a una estrategia en función de lo proyectado para el 2023, asumiendo que el traspaso del servicio educativo se realizará en enero del 2024. La aprobación de la Ley Miscelánea que posterga el traspaso en un año permitirá realizar un proceso de recolección de información y conocimiento de los territorios que comienza con la visita del director ejecutivo a los diez municipios y a los 66 establecimientos educacionales de la región.

Primera etapa: visita a los alcaldes y presentación protocolar

Las primeras acciones que marcan la gestión 2022 tienen relación con la visita del director ejecutivo a cada uno de los alcaldes en su propio territorio, acción que marca el inicio del programa de trabajo de un segundo recorrido para conocer el estado de cada establecimiento en materia de ubicación, logística, dotación docente e infraestructura, entre otros aspectos, hecho que permitió tener una primera radiografía del estado actual de las unidades educativas que serán traspasadas al servicio.

Paralelamente a este trabajo de despliegue territorial, comienza un trabajo de vinculación con las autoridades regionales. Una primera acción protocolar que permite en el futuro el trabajo en

conjunto con parlamentarios, secretarios regionales ministeriales, Delegado Presidencial, Gobernadora Regional, entre otros, instancia necesaria en la instalación de una nueva institución de servicio público en la región.

Segunda etapa: visita a las 66 unidades educativas

Desde septiembre a diciembre de 2022 se realiza el recorrido por los 66 establecimientos educacionales de la región, recorriendo un total de 9.082 kilómetros, marcando un hito comunicacional y de gestión que entrega información real de las condiciones de las unidades educativas que serán traspasados al servicio. En esta segunda etapa se recorrió un total de 4.609 kilómetros para cubrir los establecimientos de la zona sur de la región (desde el portezuelo Ibáñez hasta Villa O'Higgins), 3.497 kilómetros para la zona norte (desde Villa Amengual hasta la comuna de Guaitecas) y 976 kilómetros en la denominada zona centro de la región (comunidades de Aysén y Coyhaique). En estas visitas a terreno se realizó levantamiento de información relevante para el servicio, pero además comienza el proceso de vinculación con las comunidades educativas a través de reuniones informativas con equipos directivos y representantes de los diferentes estamentos de las comunidades escolares. Se deja información impresa para quienes lo requieran y se responden consultas con respecto al traspaso educativo del 2024. Se les informa a los docentes que uno de los principales componentes del Servicio Local será el apoyo técnico pedagógico que se brindará a cada establecimiento, con acompañamiento por parte de una unidad con dedicación exclusiva en esta materia, trabajando en una red que permita compartir experiencias pedagógicas innovadoras

entre los establecimientos y replicar aquellas iniciativas que han permitido mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, logrando resultados significativos que impacten positivamente en los estudiantes y en la misma comunidad educativa.

Vinculación con los gremios

Un eje fundamental en el proceso de implementación del servicio es responder a las inquietudes de los funcionarios que formarán parte del SLEP. Es en este sentido que una buena comunicación con los gremios representantes de los estamentos es fundamental al momento de pensar en un proceso informado como debe ser la implementación de nuestro servicio. En esta línea, el servicio y su director ejecutivo han tenido permanente contacto con los gremios representantes de docentes y asistentes de la educación, sin dejar de lado a quienes representan a los trabajadores de los jardines Vía Transferencia de Fondos (VTF) que en la región ascienden a 10 unidades educativas.

Vinculación con educación superior

Asimismo, la presentación del servicio a la academia de la región es de vital importancia a la hora de poder generar futuros convenios de colaboración que vayan en beneficio de los estudiantes. Es así como se realizaron reuniones bilaterales con la rectora de la Universidad de Aysén, Natacha Pino y el director de la Universidad Austral de Chile Campus Patagonia, Mario Brito.

Vinculación trabajadores DEM y DAEM

El contacto permanente y la comunicación oportuna con los/las funcionarios/as que actualmente trabajan en las actuales Direcciones de Educación Municipal (DEM) y Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) ha permitido pavimentar el camino para un traspaso informado y participativo. La entrega de información de los procesos de concurso cerrados, así como la situación de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de estatuto docente ha bajado la incertidumbre que, con justo derecho, afectaba a los trabajadores que veían amenazada su fuente laboral posterior al traspaso. El conocer el marco normativo de la ley que señala el proceso da un sustento a los funcionarios y logra bajar el nivel de desconfianza que se presentaba antes del inicio de este servicio por parte de los funcionarios y funcionarias municipales.

Vinculación con cartera de educación

El trabajo de vinculación con el Ministerio de Educación es permanente. Estamos llamados a trabajar en conjunto en pos de un buen traspaso y de una mejora constante en el servicio educativo que debemos brindar a cada uno de los y las estudiantes que forman parte de la educación pública en Aysén. En este sentido, el trabajo mancomunado con la Seremi de Educación y servicios asociados nos ha permitido ir fijando las líneas de trabajo colaborativo que nos permitan ser más efectivos al momento de acompañar y apoyar a las comunidades educativas.

Vinculación intersectorial

El trabajo colaborativo es de vital importancia para el buen desarrollo de este servicio. Es así como se han realizado reuniones con diferentes carteras de interés para el desarrollo y buen avance de la planificación futura. En este sentido, tanto el director ejecutivo como los funcionarios han sostenido reuniones con autoridades regionales representantes de la cartera de Desarrollo Social y Familia, de la Mujer y Equidad de Género, Medio Ambiente y de Trabajo y Previsión Social.

Vinculación con otros Servicios Locales

En la actualidad existen 11 servicios locales distribuidos en el territorio que ya cuentan con servicio educativo. Conscientes del trabajo pionero que estos servicios han realizado en la instalación de la Nueva Educación Pública es que se han generado una serie de reuniones con contrapartes del equipo en otros servicios locales, para replicar las buenas prácticas que se han implementado. Asimismo, funcionarios y director ejecutivo han visitado las instalaciones de otros servicios locales, (Llanquihue, Gabriela Mistral y Colchagua) con el objetivo de poder identificar estas buenas prácticas y aprender de dichas experiencias.

EJE GESTIÓN DE PERSONAS

Dotación servicio

Considerando los desafíos de instalación del Servicio Local, los primeros esfuerzos en materia de dotación y personal estuvieron enfocados en asegurar la existencia de todas las áreas que son consideradas claves e indispensables para poder instalarse como un servicio público nuevo. Es así como desde el nombramiento del director ejecutivo a través del Sistema de Alta Dirección Pública en mayo del año pasado se pudo dar forma a la unidad de asesoría jurídica, comunicaciones, planificación y control de gestión, gabinete, remuneraciones, compras, apoyo técnico pedagógico, gestión territorial, informática, gestión de personas e infraestructura por mencionar algunas. Estas gestiones permitieron terminar el año con 14 personas.

En lo que respecta a la modalidad contractual del equipo SLEP, 11 personas están contratados bajo la modalidad de contrata, mientras que 2 de ellas fueron escogidas mediante el Sistema ADP: jefe de Planificación de Control de Gestión y jefe de Gestión de Personas, quienes se unen al director ejecutivo en esta modalidad. Se espera que durante el presente año se avance con la totalidad de cargos ADP faltantes conformados por jefe/a de Unidad Apoyo Técnico Pedagógico, Administración y Finanzas e Infraestructura.

Trabajo en materia de género

El Servicio Local, consciente de la importancia de avanzar en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, ha desarrollado diversas acciones tanto a nivel organizacional como con el equipo del SLEP, para profundizar nuestro conocimiento y reforzar nuestro rol de agentes de cambio.

En el mes de diciembre el Servicio elaboró el Procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual. Este documento fue emitido con perspectiva de género y busca establecer las conductas que no están permitidas en nuestra institución que constituyan violencia, particularmente las que estén basadas en el género.

Para validar esta visión, se ha comprometido la realización de actividades de aprendizaje que permitan abordar con decisión y conocimiento este tema para cuando se deba trabajar con las comunidades educativas.

Concursos ingreso a la planta

En base a lo establecido en la Ley 21.040, durante este año de funcionamiento, el SLEP ha estado trabajando en conjunto con la Dirección de Educación Pública en la validación de los perfiles de cargo con los que se realizará el concurso cerrado de ingreso a la planta. Este es un proceso y un hito, ya que se ha decidido concursar 37 cargos, que equivalen al 100% de la planta del servicio, siendo el único SLEP que ha decidido concursar la totalidad de su planta y esta decisión refleja, por una parte, la intención de contar con el conocimiento de quienes han trabajado con las comunidades educativas y, por otro, de entregar las máximas oportunidades laborales al personal que trabaja en los DEM y los DAEM de la región.

Trabajo en diversidad e inclusión

Finalmente, en el ámbito de gestión de personas es importante destacar los pasos avanzados en materia de diversidad e inclusión. Nuestro Servicio debe ser un lugar donde todos y todas se sientan acogidos/as. Es en este sentido que se ha determinado incluir como definición estratégica y como un valor el ver a la diversidad como una riqueza; y a la inclusión como un imperativo moral que garantice la igualdad de oportunidades, especialmente con los niños, niñas y adolescentes.

En esta línea, se inició el ciclo de conversaciones con ONG's y otras instituciones especializadas que permitieran avanzar en la inclusión educativa. A mediados de diciembre, por ejemplo, el director ejecutivo en conjunto con el jefe de gestión de personas se reunió con la Asociación TeAcompañamos para conocer el Proyecto Centro de Cuidados para la neurodivergencia infantil.

Nuestra mirada de diversidad e inclusión no se limita solo a la neurodivergencia. También es muy importante reconocer nuestra diversidad cultural y ancestral. En noviembre acompañamos a la Mesa Técnica Intercultural Bilingüe para presentar al Servicio a los Docentes Educadores Interculturales.

Estas acciones son una muestra que representa el espíritu por abordar la diversidad e inclusión. Es convencimiento que trabajando con todos y todas podemos dar servicio educacional de excelencia a todas las comunidades educativas que formen parte de la institución.

EJE INFRAESTRUCTURA

Habilitación de oficina

Uno de los primeros desafíos asumidos por este servicio fue dotar de oficinas que permitan el correcto funcionamiento de SLEP, para poder contar con un espacio que permita recibir a cada uno los apoderados, docentes, profesionales y autoridades con quienes se sostienen reuniones periódicas de trabajo e intercambio de conocimientos.

Desde el mes de noviembre de 2022 el servicio comenzó a hacer uso del edificio ubicado en calle José de Moraleda 437 de la ciudad de Coyhaique, instalaciones que aún se están trabajando y que se espera seguir mejorando para recibir a toda nuestra dotación y las diferentes comunidades educativas que serán parte de SLEP Aysén.

Diagnóstico preliminar

Existe evidencia suficiente que indica que contar con una infraestructura educativa en buen estado es determinante para construir una educación de calidad. Para esto, el Servicio Local de Educación Pública de Aysén realizó visitas a los 66 establecimientos educacionales que formarán parte del Servicio Local de Educación de Aysén, y conociendo a las comunidades educativas, logramos tener una primera impresión respecto del estado de la infraestructura y de los principales problemas o inquietudes que se presentan a lo largo y ancho de este extenso territorio que comprende 10 comunas y casi 110.000 km², una región que presenta un sin número de variables climáticas y de conectividad que impactan directamente en el desarrollo del proceso educativo.

Un alto porcentaje de los establecimientos existentes en la región, corresponden a edificaciones construidas por la Sociedad Constructora de Establecimientos Educativos, la cual proponía un sistema de construcción modular repetitivo, que conforme a las necesidades se ajustaba a cada localidad, como se puede ver en la siguiente imagen:



Liceo Arturo Prat de Puerto Cisnes, año 1990

Con más de 30 a 40 años de existencia en la mayoría de los casos, estos establecimientos construidos han crecido teniendo como base la estructura y modulación que heredó del proceso constructivo de los años 70-80's, muchos de los cuales, si bien han presentado mejoras, no responden a las necesidades climáticas adversas existentes en la región de Aysén, sumado por ejemplo a la inexistencia de normativa con criterios mínimos de aislación térmica, usando como referencia la norma de vivienda.

A partir de lo anterior se desprenden 4 líneas principales a trabajar:

1. Aislación térmica

- Las bajas temperaturas y falta de aislación térmica adecuada permiten el congelamiento y rotura de cañerías, dejando muchas veces sin agua a los establecimientos, afectando la continuidad de clases.
- Bajas temperaturas y falta de aislación provocan el congelamiento y rotura de calefón, dejando sin agua caliente a escuelas, liceos y jardines, afectando la salud y continuidad de las clases.
- Temperatura interior de las aulas por debajo de lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud, afectando el proceso de aprendizaje.

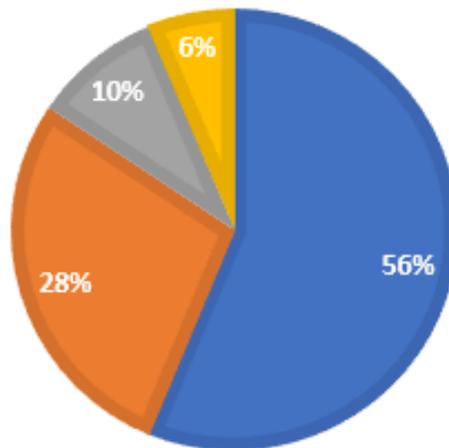
2. Calefacción

- Alta demanda de calefacción, y probablemente el costo más alto del presupuesto regional, en comparación a otras regiones en este ítem.
- El 56% de los establecimientos se calefaccionan con leña, y más de la mitad lo hace mediante combustiones, provocando mala calidad del aire interior con las respectivas enfermedades asociadas y riesgos de incendios por la precaria mantención de los sistemas.
- Con la puesta en marcha del Plan de Descontaminación Ambiental de Coyhaique se recambiaron calderas a gas de baja eficiencia, que sumado a la inexistente aislación

térmica genera un alto consumo de energía y sus costos asociados.

CALEFACCIÓN DE EE

■ Leña ■ Gas ■ Petróleo ■ Pellet



3. Espacios de aprendizaje

- Es imprescindible la modernización de la infraestructura, donde se involucran no solo las aulas, sino que debemos entender todos los espacios como parte de una sinergia que propicia e invita a todos a aprender en los patios, huertas, pasillos, gimnasios como también incorporando el entorno en donde nos emplazamos.
- Se requiere la modernización de servicios higiénicos, sistemas de ventilación adecuados, mejora de pisos y la normalización de sistemas de iluminación, entre otros sistemas que permiten el normal y adecuado funcionamiento de los establecimientos.

4. Normalización

- Tender a la modernización y normalización de instalaciones eléctricas, donde más del 95% no cumple con el marco normativo vigente.
- Incorporación de sistemas con Eficiencia Energética como paneles fotovoltaicos y colectores solares, que complementen el uso diario de la escuela, pero que también permitan el aprendizaje y sus beneficios. Modernización de los sistemas de agua, mejorando desde cañerías (más protegidas y acordes a las condiciones climáticas) y de alta eficiencia en el consumo del agua.
- Implementar la accesibilidad universal en los diferentes establecimientos de la región.

Finalmente, en términos de infraestructura se hace necesario una gestión que permita dar respuesta a necesidades básicas de cada uno de los establecimientos educacionales, propiciando un ambiente sano y seguro para toda la comunidad educativa.

Razón por la cual es indispensable considerar mantenciones preventivas, con la finalidad de disminuir los riesgos o cortes de suministros como sucede en la actualidad. Por otra parte, y sin duda alguna uno de los temas más consultados por las comunidades educativas, es la necesidad de considerar la mejora de la envolvente térmica, lo cual es indispensable para garantizar un ambiente confortable, siempre que la estructura existente así lo permita.

Trabajo intersectorial

El trabajo intersectorial ha sido fundamental en el proceso de instalación de SLEP, donde se han generado desde una etapa temprana reuniones de trabajo, instancias que sirven para poner en valor el traspaso de conocimiento y diagnóstico que ha generado la Seremi de Educación.

Así también la vinculación con los diferentes municipios y sus equipos de infraestructura, lo que ha permitido reconocer falencias y oportunidades de mejora de todos los establecimientos de la región.

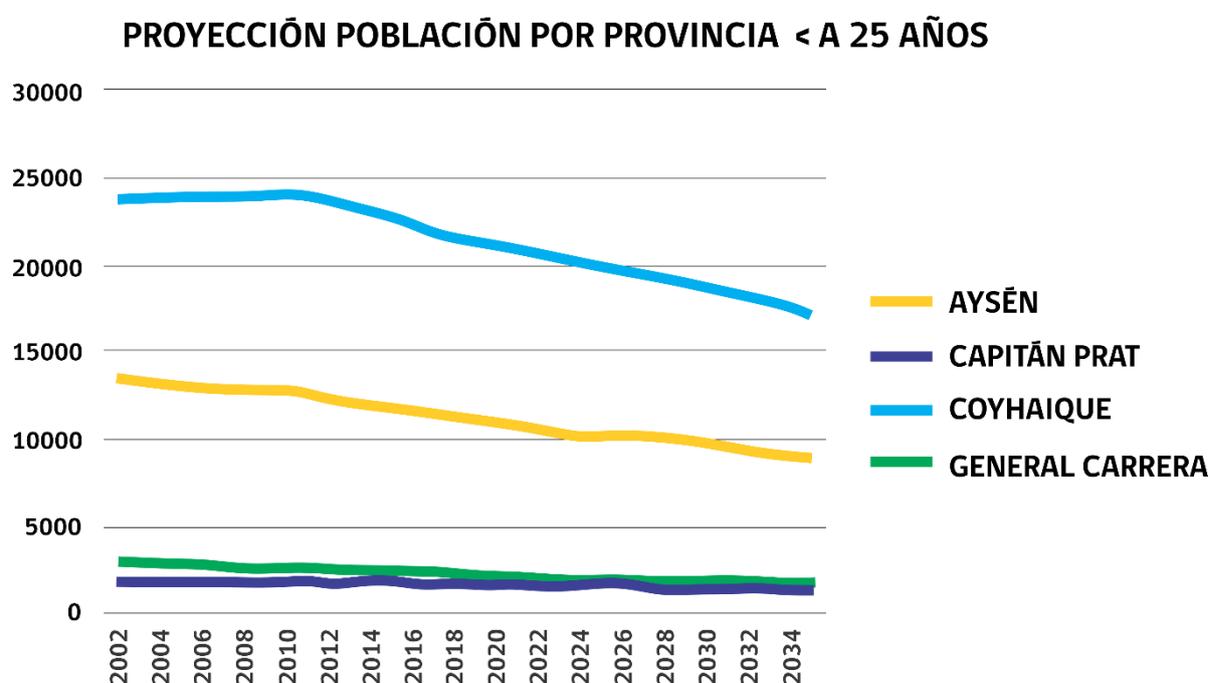


EJE PLANIFICACIÓN/FINANZAS

En el año 2022 se levantó información importante para la planificación de la gestión del servicio utilizando fuentes como el Instituto Nacional de Estadísticas, la Superintendencia de Educación, datos Mineduc, entre otros.

Dichos datos levantados resuelven ciertas preguntas, presentan desafíos y en otros casos dejan preguntas abiertas por falta de datos o por la inconsistencia de estos.

Para la proyección del trabajo del Servicio Local en la región se levantaron datos demográficos que permiten anticipar la demanda educacional de la región, que se proyecta a la baja según muestra el siguiente gráfico:



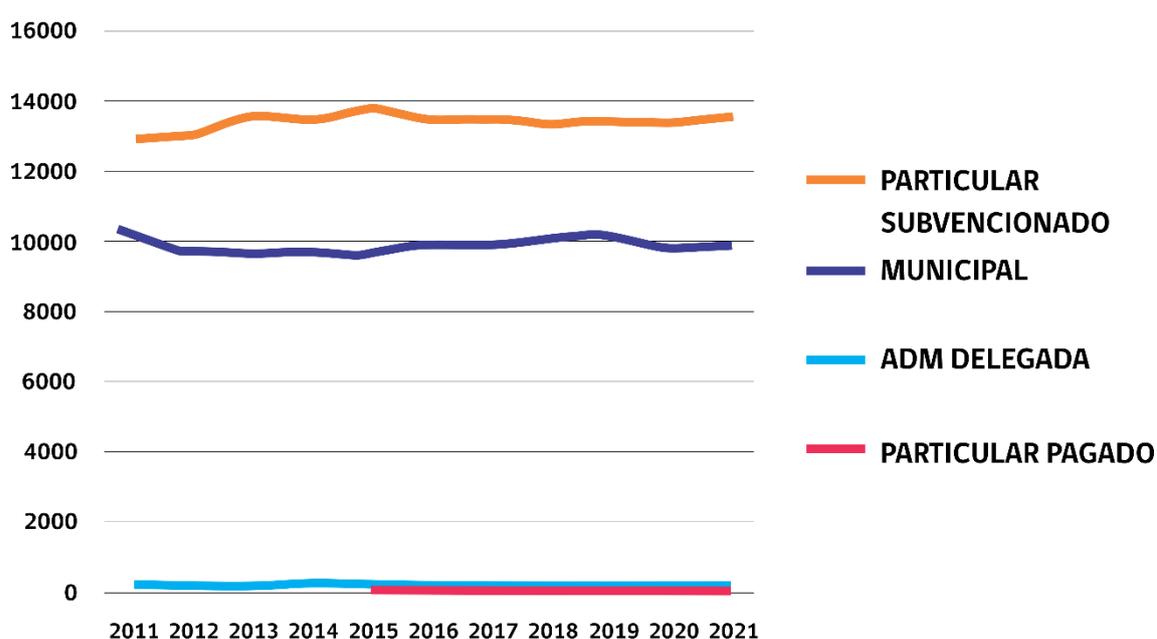
Otro indicador importante es el índice de vulnerabilidad de la región, que va consistentemente al alza en la región. Esto hace suponer que parte del efecto se debe a mejoras en la medición de la vulnerabilidad en el tiempo y es complejo evaluar realmente si la vulnerabilidad está o no aumentando en los últimos años.

Esta medida afecta por ejemplo el porcentaje de estudiantes vulnerables de los establecimientos educacionales, lo que impacta en las remuneraciones de la carrera docente.

En la misma línea se realizó una evaluación de la composición de la matrícula del territorio y se resalta que la matrícula la lidera el sector particular subvencionado, siendo que hay muchas localidades donde la oferta educativa es solamente municipal, lo que sugiere que hay muchas familias en Coyhaique y

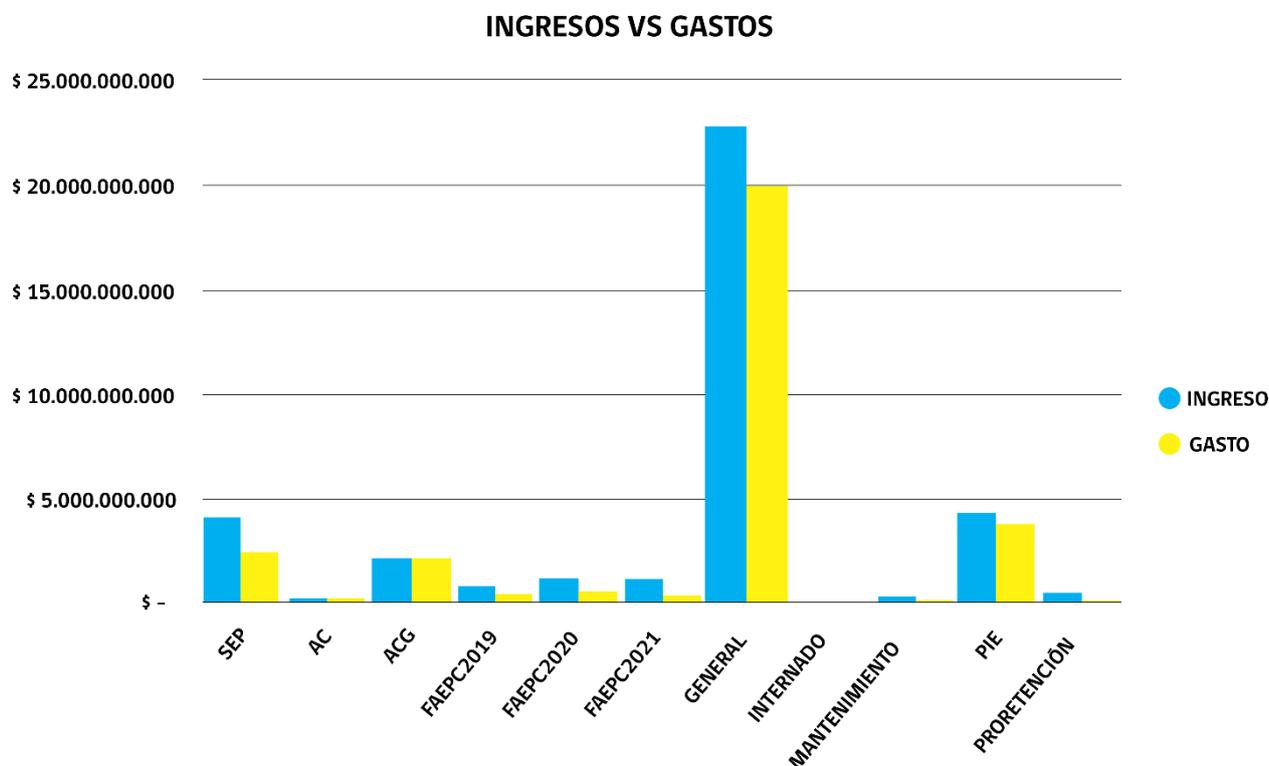
Aysén que están prefiriendo la educación particular subvencionada.

EVOLUCIÓN MATRÍCULA POR DEPENDENCIA

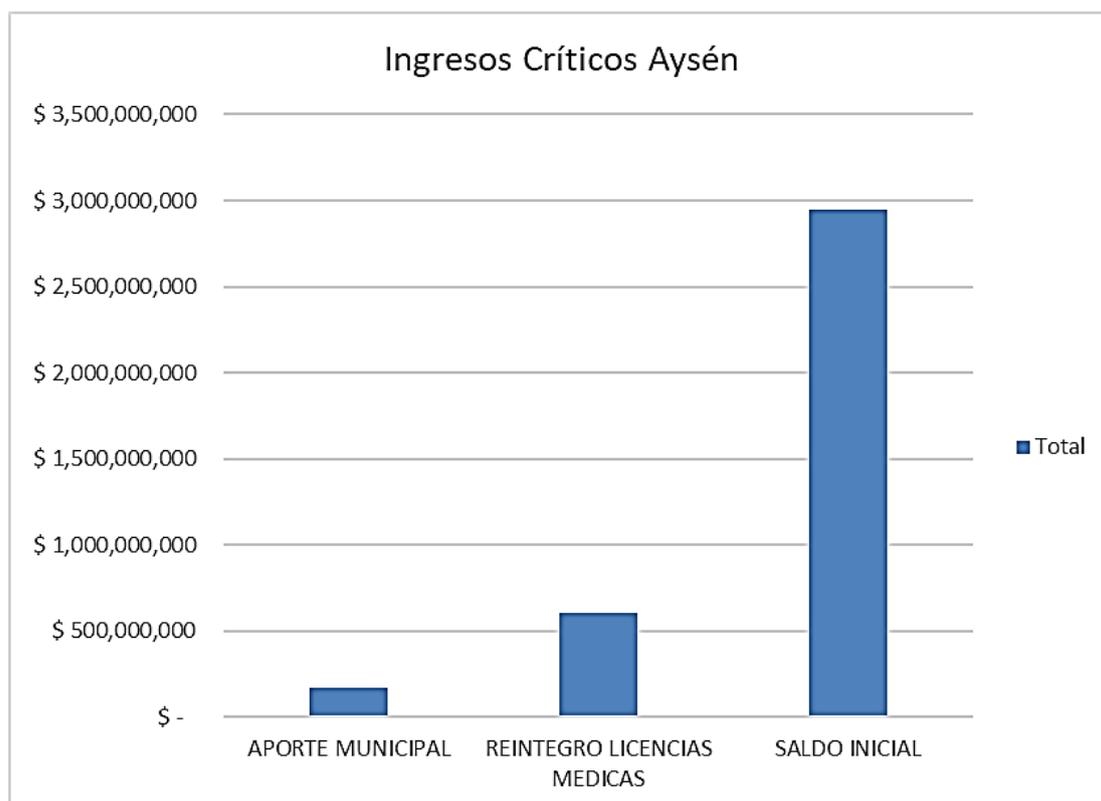


También se levantaron datos financieros utilizando como fuente las rendiciones de la Superintendencia de Educación. Estos sirven para dimensionar el tamaño de la gestión y para identificar posibles déficits financieros que estén siendo cubiertos por ingresos propios de las municipalidades para poder planificar cómo el servicio local podrá hacerse cargo de dicha brecha.

En ese sentido se realiza el análisis de ejecución que rinden los municipios a la superintendencia. En el siguiente gráfico se muestra la ejecución agregada para todas las subvenciones escolares y Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) de los municipios, sin contar Coyhaique que no rindió cuentas de recursos 2021.



Se identificaron partidas críticas para la gestión del Servicio Local que afectan directamente la gestión financiera de las subvenciones escolares. Dichas partidas identificadas son los aportes municipales, el reintegro de licencias médicas y los saldos iniciales, debido a que son fondos con que no necesariamente va a contar el Servicio Local, debiéndose realizar las gestiones necesarias para suplirlos. También existe un ingreso importante de licencias médicas que no necesariamente estarán disponibles para gasto en el presupuesto del servicio. Por último, hay ingresos importantes por saldo inicial, que se descomponen en gastos mal rendidos o rechazados en fiscalizaciones de la Superintendencia y recursos no ejecutados. Es complejo poder identificar la parte de recursos no ejecutados, cosa que es importante para la gestión del servicio ya que el último pago de subvención se realiza el día 25 de diciembre, fecha en la que el servicio no alcanza a ejecutar recursos para antes de fin del mismo año que no se pueden ejecutar si no están disponibles en cuenta corriente y que además para los servicios públicos no son considerados en la ley de presupuestos del año siguiente. Esto afecta la disponibilidad real de recursos con los que cuenta el servicio educativo y presenta una dificultad a la hora de ejecutar el mínimo que requiere la ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) para poder continuar recibiendo dichos recursos en forma completa.

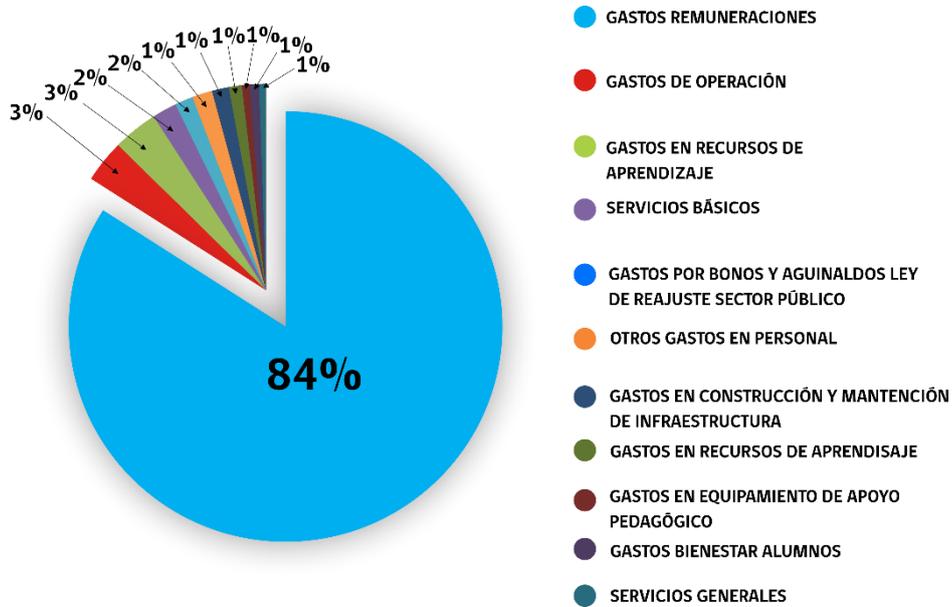


Finalmente se realizó un análisis de la ejecución del gasto por ítems de gasto para cada una de las subvenciones y para todos los municipios. Esto permite identificar el peso administrativo de cada una de las gestiones y cuántos recursos están siendo dedicados a cada área de gestión. En el caso de la región se replica lo que se observa a nivel país de un gasto muy intensivo en recursos humanos derivado del peso relativo que tienen la subvención general y PIE, que son dos de las tres subvenciones más grandes y que son intensivas en recursos humanos. Esto considerando que la segunda más importante es la SEP que además tiende a tener al menos un 50 por ciento de su ejecución en recursos humanos.

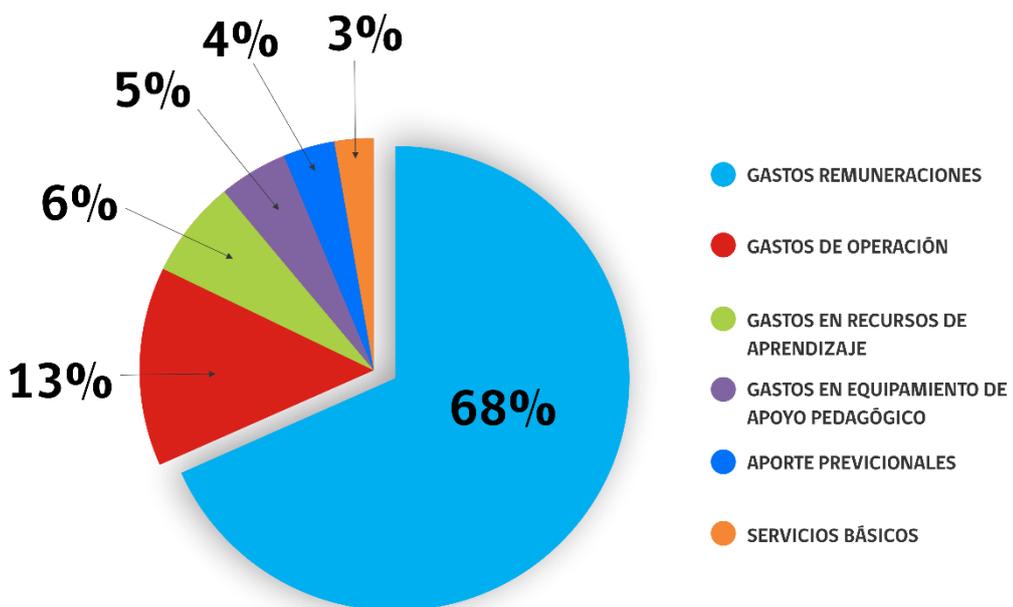
Esta realidad refleja la cantidad de recursos que quedan disponibles para materiales pedagógicos, mejoras y mantenimiento de infraestructura, materiales de aseo,

combustible, entre muchos otros necesarios para poder proveer correctamente el servicio educativo.

DISTRIBUCIÓN DE GASTO TOTAL



GASTOS SEP



Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2022

El año 2022 es el primer año de instalación del Servicio Local de Educación Pública y por esta razón, el PMG 2022 apunta a las primeras definiciones estratégicas y un indicador de Gestión Eficaz.

Etapa 1: Sistema de Planificación y Control de Gestión: se cumplió con los 8 requisitos técnicos:

1. Definición de misión.
2. Identificación definiciones estratégicas ministeriales.
3. Definición de objetivos estratégicos.
4. Definición de productos y subproductos estratégicos.
5. Definición de organismos colaboradores.
6. Definición de clientes/usuarios beneficiarios.
7. Identificación de gasto distribuido por productos estratégicos.
8. Difusión a los funcionarios de la institución.

Se dio cumplimiento total a todos los requisitos de la etapa en tiempo y forma.

Indicador Objetivo 1: Gestión Eficaz

1. Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad:
 - a. Meta: 25%
 - b. Cumplimiento: 50%
 - c. Indicador: 100%.

Formulación PMG 2023

Para el proceso de formulación de PMG 2023 se contempló 3 objetivos que abarcan un total de 8 indicadores según el siguiente listado:

- Objetivo 1: Gestión Eficaz.
 - Planificación, Monitoreo y Evaluación.
 - Tasa de Accidentes Laborales.
 - Medidas de Equidad de Género.
 - Informes de Dotación de Personal.

- Objetivo 2: Eficiencia Institucional.
 - Estado Verde.
 - Concentración del gasto Subtítulos 22 + 29.

- Objetivo 3: Calidad de Servicio.
 - Solicitudes de Acceso a la Información.
 - Transformación Digital.

A su vez cada uno de dichos indicadores contempla una serie de requisitos técnicos necesarios para dar cumplimiento al indicador.

Convenio de Desempeño Colectivo 2023

Se firmó el primer convenio de desempeño colectivo de la institución. Al ser una institución en formación se dividió a los funcionarios en dos equipos: Equipo de Administración y Finanzas y Equipo de Gabinete.

A continuación, se presentan los objetivos abordados por ambos equipos:

- Ejecutar el plan de compras del servicio.

- Generar base de conocimiento y buenas prácticas mediante la estandarización y divulgación de procedimientos y/o instructivos.
- Generar capacidades en los funcionarios del servicio.
- Asegurar sostenibilidad financiera según los recursos disponibles.
- Establecer el proceso de control interno.
- Implementar el proceso de control de los indicadores del SLEP.
- Fomentar la participación y cumplimiento del proceso de vinculación con las entidades de gobernanza del Servicio.

De dichos objetivos se desprenden los indicadores comprometidos en el convenio de desempeño colectivo de cada equipo.

Convenio de Gestión Educacional

Es el convenio que firma el director ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública. Este convenio genera indicadores de procesos y de resultados que son evaluados cada año. Para el primer año de convenio se informó un cumplimiento del 98% del convenio. Dicho informe se encuentra en evaluación por parte del Servicio Civil, instancia del cual se obtendrá el cumplimiento final del primer año de convenio.

Para los seis años de convenio se contemplan los siguientes objetivos:

- **Objetivo 1:** Elaborar e implementar el Plan Estratégico Local, el Plan Anual y toda iniciativa que agregue valor a las trayectorias de los estudiantes y que consideren procesos participativos de las comunidades locales y educativas en su elaboración.
- **Objetivo 2:** Liderar, gestionar y asegurar en forma eficiente los procesos determinados en la ley: el proceso de transición, instalación y funcionamiento del Servicio Local de Educación, asegurando la mejora continua en la gestión administrativa, gestión escolar, innovación y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad, en el territorio de su competencia.
- **Objetivo 3:** Fomentar procesos participativos que velen por una cultura de mejora educativa de calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades en las comunidades educativas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), de acuerdo con la Ley N°21.040.
- **Objetivo 4:** Implementar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de

capacidades de los equipos del nivel central del SLEP y que garantice la gestión del acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes para la toma de decisiones del Servicio.

- Objetivo 5: Demostrar las capacidades, competencias y conocimientos necesarios para liderar el Servicio Local de Educación Pública y promover la mejora continua del servicio, como parte del Sistema de Educación Pública.

De dichos objetivos se desprenden indicadores, índices y subíndices que direccionan la gestión del director ejecutivo por medio de metas de cumplimiento de procesos internos, así como también de resultados exógenos como lo son el aumento de matrícula y asistencia, disminución del ausentismo escolar, entre otros.

Convenios de Alta Dirección Pública

Durante el año 2022 se firmaron dos convenios de Alta Dirección Pública, para los cargos adjudicados de la Unidad de Gestión de Personas y Unidad de Planificación y Control de Gestión.

Para poder diseñar dichos convenios se realizó un mapeo de todas las áreas críticas que debe cubrir el servicio para contar con un prediseño de convenios de ADP para todos los cargos que deben concursarse. De esta forma, el servicio asegura que en los convenios estarán comprendidos los objetivos más importantes de cada área para el correcto funcionamiento de la institución.

Así, los objetivos plasmados en los convenios ADP son los siguientes:

ADP Gestión de Personas

- **Objetivo 1:** Liderar el diseño e implementación de modelos de gestión administrativa y gestión del ciclo laboral de las personas del Servicio Local de Educación Pública y de los establecimientos educacionales.
- **Objetivo 2:** Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones.
- **Objetivo 3:** Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del servicio y establecer medidas de cuidado psicolaboral de todo el personal de los establecimientos educacionales, jardines infantiles y nivel central del SLEP.
- **Objetivo 4:** Implementar programas e iniciativas de transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos del nivel central del SLEP y equipos directivos de Establecimientos Educacionales y Jardines Infantiles.
- **Objetivo 5:** Gestionar de manera eficiente y en concordancia con las directrices del Sistema de Educación Pública según la Ley N°21040.

ADP Planificación y Control de Gestión

- **Objetivo 1:** Liderar el modelamiento e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP.
- **Objetivo 2:** Conducir los procesos de planificación de la gestión del Servicio Local en las áreas de presupuesto e infraestructura.

- Objetivo 3: Liderar la gestión de proyectos informáticos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en la eficiencia de procesos internos del Servicio Local.
- Objetivo 4: Gestionar de manera eficiente y en concordancia con las directrices del Sistema de Educación Pública según la Ley N°21040.

Ejecución presupuestaria

Durante el ejercicio fiscal del año 2022, la dirección de finanzas del Servicio Local de Educación Pública de Aysén, llevó a cabo diversas acciones para garantizar el adecuado manejo de los recursos públicos y el cumplimiento de las obligaciones financieras del servicio.

A continuación, se presentan los principales logros y resultados obtenidos durante este periodo:

- **Ingresos**

Durante el año 2022, se registraron ingresos totales por un monto de \$360.904 millones de pesos, los cuales se desglosan de la siguiente manera:

- **Aporte Fiscal 360.904 millones**

Se utilizaron estos recursos para la implementación de las oficinas del servicio, la compra de Bienes para la operación del SLEP y el pago de remuneraciones de los funcionarios.

De la totalidad de ingresos percibidos, se utilizaron \$327.898 millones en gastos operacionales, distribuidos de la siguiente manera:

- Gastos en personas \$254.517 millones alcanzando un 96% de la ejecución del presupuesto asignado.
- Gastos en bienes y servicio de consumo \$20.943 millones alcanzando una ejecución del 50% del presupuesto asignado.
- Gastos en Bienes No financieros \$52.345 millones, alcanzando una ejecución del 51,45% del presupuesto asignado.

EJECUCIÓN GASTO SLEP AYSÉN AÑO 2022

CONCEPTO PRESUPUESTARIO	LEY DE PRESUPUESTO	MONTO EJECUCIÓN	% DE EJECUCIÓN
GASTOS EN PERSONAL	265.245.000	254.517.811	96%
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	41.893.000	20.943.260	50%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	101.902.000	52.436.992	51%
TOTAL	409.040.000	327.898.063	80%

Transparencia y rendición de cuentas

Durante el ejercicio fiscal del año 2022, se han llevado a cabo diversas acciones para garantizar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión financiera del SLEP. Entre ellas, destacan la publicación en tiempo y forma de los informes trimestrales y anuales, la implementación de auditorías internas y externas.

En este sentido, se informa que los resultados de ejecución presupuestaria correspondientes al año 2022 de este servicio

local alcanzó un 80,15% durante el período contable, objetivo que refleja el compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas a la comunidad que servimos, cumpliendo de esta forma con las expectativas y necesidades del proceso de instalación al proporcionar servicios de calidad y mantener una gestión financiera sólida.

Este resultado positivo es el resultado de un enfoque estratégico en la administración de los recursos públicos, lo que permitió optimizar su uso y maximizar los beneficios para este servicio, que sin duda será de gran ayuda para la comunidad. Continuaremos trabajando con el objetivo de garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente y efectiva para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestra futura comunidad escolar.

Entre los hitos importantes de ejecución presupuestaria durante el año 2022 se destaca la adquisición del primer vehículo fiscal, hecho que permitió un acercamiento con las comunidades escolares y ampliar la presencia del servicio en las 10 comunas de la región de Aysén.

También es importante mencionar el arriendo de la oficina definitiva en el centro de la ciudad de Coyhaique que permitirá establecer una presencia permanente en un lugar estratégico y mejorar la accesibilidad para los funcionarios, autoridades y usuarios. La adquisición de bienes y servicios para mantener operativo el servicio, como equipos de oficina, materiales de trabajo y gastos de mantención, también fueron fundamentales para asegurar la continuidad y calidad de nuestros servicios.

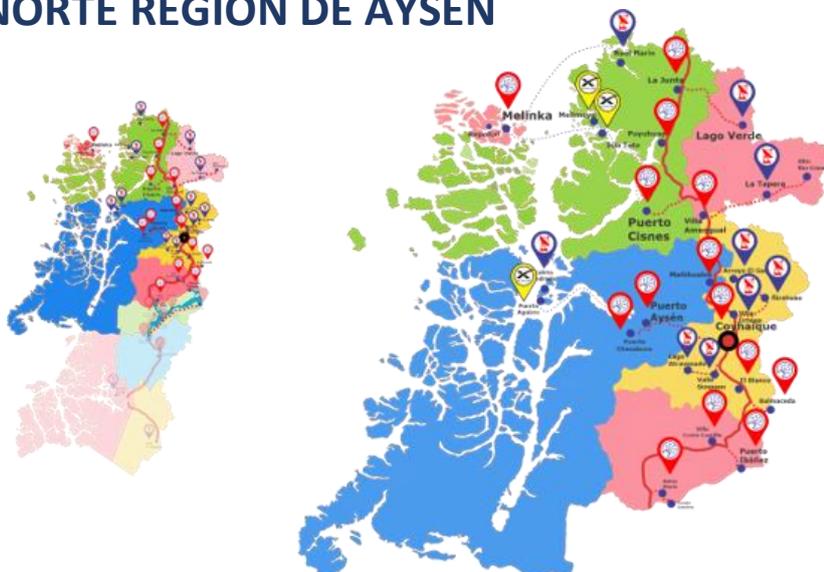
EJE TECNOLOGÍA/INFORMÁTICA

Estado actual de conectividad

La conectividad es un elemento clave en la educación actual, ya que permite el acceso a información y herramientas educativas en línea, la comunicación y colaboración en tiempo real entre estudiantes y personal docente, y el acceso a apoderados a información de los estudiantes. La pandemia ha acelerado la necesidad de contar con una infraestructura de conectividad sólida y eficiente, ya que muchos establecimientos educativos han tenido que adoptar modelos de enseñanza en línea y híbridos.

La falta de conectividad en algunos establecimientos puede limitar el acceso a oportunidades educativas y reducir la calidad de la educación ofrecida, especialmente en contextos rurales o de bajos recursos. Por lo tanto, es esencial trabajar en mejorar la infraestructura de conectividad en todo el territorio para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a herramientas educativas de alta calidad y oportunidades de aprendizaje a nivel nacional.

LADO NORTE REGIÓN DE AYSÉN



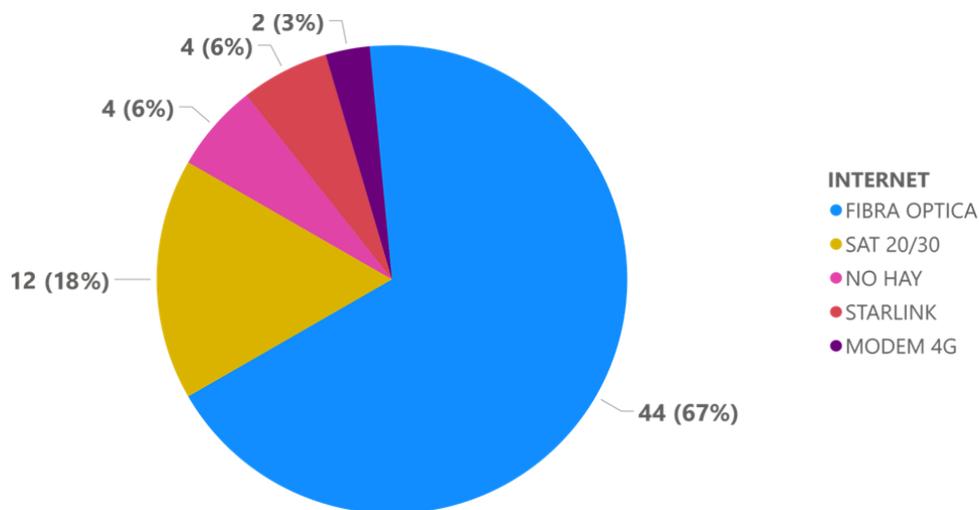
TECNOLOGIA	N° ESTABLECIMIENTOS
FIBRA OPTICA	36
SATELITAL 20/30	11
STARLINK	3
MODEM 4G	1
NO HAY	3

Realizado el levantamiento de información del estado actual de conectividad de las unidades educativas, se indica que más del 50 por ciento de los establecimientos públicos tienen acceso a conectividad de alta velocidad. La tecnología satelital Starlink es una buena alternativa para áreas remotas y de difícil acceso, donde la conectividad a través de la fibra óptica aun no llega. Sin embargo, la baja calidad del servicio en algunos establecimientos que utilizan la tecnología satelital 20/30 es una preocupación, ya que puede limitar la capacidad de los estudiantes y de toda la comunidad educativa para acceder y utilizar información en línea que permita un apoyo a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Además, el hecho de que algunos establecimientos dependan de modems 4G para conectarse a Internet sugiere que todavía hay áreas en la región donde la infraestructura de internet fija es limitada o no existe.

tecnología. Asimismo, se debe garantizar que la administración de la red sea óptima dentro del establecimiento, para proveer de manera estable el servicio de internet.

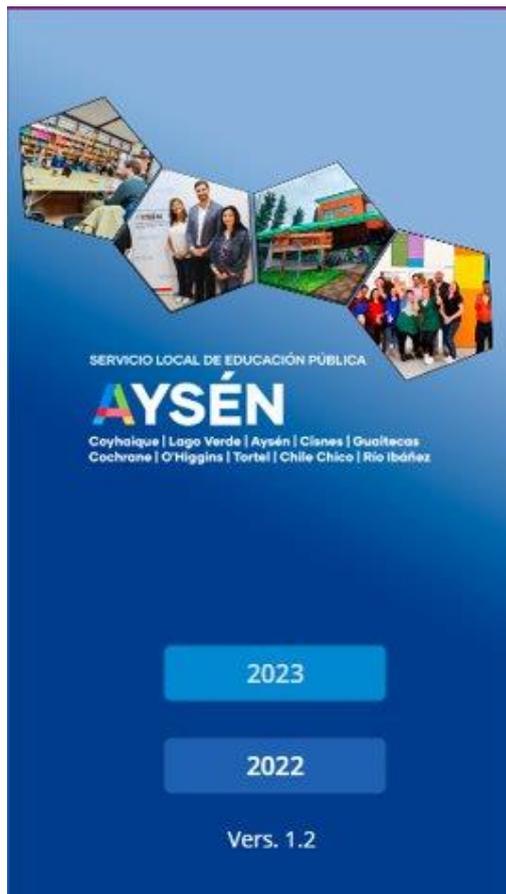
Estado actual de tecnologías en los 66 establecimientos



Desarrollo de aplicación

En las visitas realizadas a los establecimientos educacionales, se levanta una base de datos importante para este servicio, que es sistematizada a través de la creación de una aplicación para dispositivos móviles que permitirá manejar los datos de los establecimientos a nivel regional y acceso a la información de estos en cualquier momento. Dicha aplicación incluye la lista completa de los establecimientos educativos de la región, información detallada sobre la conectividad disponible, los programas educativos que se ofrecen, la cantidad de estudiantes y otros datos relevantes. Además, cuenta con un sistema de búsqueda avanzada para facilitar el acceso a la información y la

búsqueda por nombre y ubicación de los establecimientos. La aplicación también proporciona una forma fácil de mantener y actualizar la información en tiempo real.



EJE JURÍDICO

Implementación normativa del servicio

Uno de los desafíos permanentes de la unidad de asesoría jurídica es la consecución y mantención de la regularidad normativa en un servicio público.

Es así como uno de los primeros acometimientos de asesoría jurídica fue regularizar el cumplimiento de la obligación funcionaria que se traduce en la ejecución de los diversos cometidos que disponga la autoridad, en pos de la realización de los fines del servicio. Es así como en el mes de septiembre se emite la resolución que reglamenta un procedimiento para la tramitación de los cometidos funcionarios, permitiendo de este modo establecer precisión y certeza en tal materia.

Una segunda tarea relevante durante este período tiene relación con el compromiso de este servicio con la integridad y la transparencia. Es en esta línea que se cumplen dos hitos importantes: primero, la incorporación a la Red de Integridad del Consejo para la Integridad Pública y Transparencia, mediante la designación, en el mes de octubre pasado, de un funcionario como responsable de integridad y transparencia del servicio, contribuyendo con los procesos relativos a transparencia institucional, así como a la gestión de la información que debe proporcionarse en materia de lobby. Un segundo hito, es la implementación del portal institucional de Transparencia a contar del presente año, que progresivamente se ha ido enriqueciendo con la información que toda persona tiene derecho a conocer. Para ello, se designó una funcionaria que asuma la responsabilidad de gestionar y coordinar tal proceso, que ha adquirido suma relevancia para la administración pública

en general. Cabe añadir que, en su oportunidad se toma contacto con el Consejo para la Transparencia, de modo tal de cumplir con esta obligación institucional. Asimismo, este proceso ha requerido de la realización de capacitaciones para el personal responsable, y del compromiso del resto del personal para cumplir oportunamente con la actualización periódica de la información que debe ser publicada, hecho que ha significado un aprendizaje importante para los funcionarios y funcionarias, fortaleciendo de esta manera la cultura institucional en materia de probidad y transparencia.

El quehacer en materia jurídica se ha enriquecido además con los aportes normativos que proyectan el control interno del servicio. Mediante la labor de la unidad jurídica se ha podido formular un plan anual de auditoría para el presente año 2023, que sienta las bases para futuros procedimientos de esta naturaleza, contribuyendo a la identificación de procesos del SLEP útiles a la consecución de sus objetivos. En conjunto con adquisiciones, se elabora el respectivo Manual de Adquisiciones, además de un estatuto de auditoría y una política de control de riesgos, que determinan nuestro marco interno y compromiso institucional para el desarrollo de dichas labores, siempre pensando en la regularidad y corrección de nuestros procesos, con estándares de calidad propios de una organización que está comenzando su trayectoria y que aspira a ser un servicio público de excelencia en la región de Aysén.

Finalmente se realiza la emisión de la Gaceta Jurídica SLEP Aysén, que contribuye a orientar a los funcionarios en materias de orden jurídico atinentes a educación.

EJE COMUNICACIONES

En julio del 2022 se crea el área de comunicaciones del servicio, unidad asesora que tiene como objetivo difundir e informar de manera adecuada los planes, proyectos, eventos y actividades institucionales que deben ser conocidas por los diferentes grupos de interés debidamente identificados y priorizados.

Para esto, se levantan objetivos estratégicos comunicacionales que permitan delimitar los mecanismos que serán utilizados para una adecuada comunicación efectiva con el público interno y externo del servicio. Estos objetivos son:

- Propender a la creación de una cultura de comunicaciones que permita una gestión informativa eficaz.
- Lograr el posicionamiento del Servicio Local de Educación Pública como futura institución administradora de la educación pública en la región de Aysén.
- Relacionar al servicio con los actores relevantes en materia de educación, tanto con los públicos internos como externos de la institución, creando redes de trabajo colaborativo en beneficio de la Nueva Educación Pública.
- Generar la vinculación de las comunidades educativas que serán traspasadas al servicio con la cultura, visión, valores y misión de la institución, logrando de esta manera que los establecimientos educacionales que serán traspasados al servicio paulatinamente hagan propia esta cultura organizacional.
- Desarrollar imagen institucional y marketing corporativo, considerando que es la base del trabajo de branding (construcción de marca a través de la administración estratégica) de un servicio en proceso de implementación.

- Optimización de los recursos financieros, humanos y técnicos vinculados a los objetivos de comunicaciones estratégicas.

Hoy la Educación Pública presenta el mayor desafío de los últimos 40 años, que impulsa a la generación de procesos de mejora continua con el foco en el acompañamiento pedagógico de cada una de las comunidades educativas que serán traspasadas desde los municipios hacia los Servicios Locales. Es por esto por lo que, haciendo frente a este desafío, se ha propuesto generar una serie de iniciativas que apunten al posicionamiento de la institución como la administradora y gestionadora de la Nueva Educación Pública en la región de Aysén.

Creación de redes sociales

El 18 de julio del 2022 el servicio, a través del apoyo de la Dirección de Educación Pública, abre sus redes sociales en Facebook y Twitter bajo el nombre de Servicio Local de Educación Pública y @edu_aysen respectivamente, con el objetivo de visibilizar el trabajo del servicio y potenciar el posicionamiento del servicio principalmente en las comunidades educativas que formarán parte del traspaso, así como ser una fuente de información oficial para padres, docentes y estudiantes del sistema escolar público de la región de Aysén.

Habilitación página web

A través del soporte técnico de la Dirección de Educación Pública, en el mes de diciembre se habilita el portal web del servicio bajo la dirección URL <https://slepaysen.cl/>. En esta primera instancia la página permite la carga de información noticiosa y la habilitación del banner para el Portal de Transparencia. En una segunda etapa que se implementará durante el presente año se gestionará la habilitación de intranet que permita que en el futuro todos los funcionarios del servicio puedan acceder a ella a través de una cuenta personal.



¿Cuáles son nuestros desafíos para este 2023?

Con el objetivo de poder avanzar en un buen proceso de traspaso educativo, el servicio se ha fijado una serie de metas a cumplir durante el presente año 2023 en las distintas áreas de acción propias de la institución. Entre los desafíos más significativos destacan:

- ✓ **Habilitación de las Oficinas Locales.** De vital importancia para el buen funcionamiento del servicio, considerando la extensión territorial y fragmentada geografía que posee la región de Aysén, la que se conecta transversalmente entre sus extremos por la Carretera Austral, de 837 kilómetros de extensión, que permite el desplazamiento tanto por vía terrestre como marítima y lacustre, según lo permitan factores como las condiciones climáticas y estado de las vías, hecho que demuestra la necesaria representación del servicio de manera física en lugares estratégicos. La instalación de dichas oficinas dentro del territorio permitirá establecer presencia del servicio en toda la región, logrando de esta manera una mejor cobertura de las necesidades de los establecimientos educativos de cada territorio, tanto operacionales del recinto, como atención de gestión de personas y asistencia técnico-pedagógica, logrando además una atención oportuna de contingencias a través de la descentralización territorial.

- ✓ **Desarrollo de un modelo de asesorías técnico pedagógico** considerando pertinencia. El rol especializado de las UATP a nivel de SLEP, permitirá abordar el desarrollo de capacidades en la asesoría y el trabajo en redes con los equipos directivos, docentes, educadoras y asistentes, con el objetivo de poder mejorar y vincular constantemente aspectos de la gestión institucional y pedagógica, relevando el impacto en la implementación curricular para el desarrollo de aprendizajes en las y los estudiantes. En el actual contexto, es de gran importancia potenciar la colaboración en redes de trabajo dentro de los distintos niveles del sistema y las comunidades de aprendizaje en los establecimientos educacionales, siempre al alero de los principios de la Nueva Educación Pública y la Estrategia Nacional.

- ✓ **Procesos de concursos para proveer la dotación del servicio.** Con el propósito de proveer la totalidad de la dotación del servicio, se realizarán diferentes procesos de concursos en modalidad Alta Dirección Pública, cerrados y abiertos, instancias que este servicio velará se realicen en el marco de la probidad y transparencia.

- ✓ **Desarrollo de proyectos de infraestructura y conectividad digital.** Uno de los pilares fundamentales para garantizar un correcto proceso de enseñanza aprendizaje en los establecimientos es contar con la infraestructura adecuada para el desarrollo de la comunidad estudiantil. Esto es

quizás el punto de partida que fija el trabajo anticipado al proceso de traspaso, a través del diseño de una cartera de proyectos de mejoramiento y conservación que se comience a ejecutar en primer orden durante el año 2024. En esta misma línea, el poder implementar de una adecuada conectividad digital a cada uno de los 66 establecimientos permitirá la posibilidad de realizar trabajo en red entre las unidades educativas, compartir experiencias entre los docentes y utilizar recursos pedagógicos que les permitan ampliar sus oportunidades de acceso a una educación más igualitaria, derribando aquellas brechas que por décadas han condicionado la educación de miles de niños, niñas y jóvenes de nuestro territorio. Para lograr estos cometidos, se debe además anticipar las líneas de financiamiento de dichos proyectos y el trabajo intersectorial que esto conlleva.

- ✓ **Fortalecer el rol directivo y liderazgo de equipos.** Una primera etapa de trabajo para este 2023 tiene que ver con el acercamiento de los equipos directivos al manejo del Plan Anual, instrumento de gestión del servicio, como una medida anticipatoria para el trabajo que se viene luego del traspaso educativo. Asimismo, y dentro del rol que cumple la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico, se planifica la recopilación de buenas prácticas aplicadas por las comunidades educativas que permita contar con un repositorio, recurso al que los equipos de docentes puedan acceder para replicar en sus propios establecimientos,

siendo este un recurso valioso del trabajo en red que se espera implementar. Este levantamiento de buenas prácticas contará con la primera etapa de recopilación, para posteriormente ser presentada a través de un encuentro con los equipos docentes y el lanzamiento de la iniciativa como hito de la educación pública de la región de Aysén.

- ✓ **Modelo de reemplazos y contratación docente.** Uno de los factores preocupantes de sistema educativo tiene relación con el número de licencias médicas presentadas y la dificultad de conseguir reemplazos en zonas aisladas, lo que afecta el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Por ello, se pretende poder analizar estas cifras y ajustar un modelo que permita cubrir estas licencias y que ellas no afecten la continuidad de los procesos educativos que se deben seguir llevando a cabo.

- ✓ **Posicionar la Nueva Educación Pública en la región, el trabajo del SLEP y promover mayor participación de las comunidades.** Este es sin duda un trabajo de largo aliento que nuestro servicio ha trabajado desde el primer día de funcionamiento. El posicionar una nueva institucionalidad con nuevos ejes de funcionamiento es un cambio de paradigma que va de la mano con la instauración de la Nueva Educación Pública en la región. En este sentido, el vincular desde el primer día a las comunidades educativas y hacerlos parte de este nuevo cambio es fundamental para que exista y se mantenga una buena comunicación a través

del tiempo. Es así como se ha visitado cada establecimiento que formará parte del traspaso, recorriendo la totalidad del territorio para conocer sus necesidades, pero también sus anhelos con respecto a lo que esperan de este cambio inminente. Que las comunidades educativas se sientan escuchadas es una de las acciones permanentes que va de la mano de este posicionamiento, pero no solo quedarnos en eso, también avanzar en la búsqueda en conjunto de las soluciones a estas necesidades, porque este es el motor que nos mueve. Para ello es necesario el trabajo colaborativo; por eso el llamado a que entre todos trabajemos en beneficio de la Nueva Educación Pública que los estudiantes de la región de Aysén se merecen.